Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 9(1): 49 - 59 (2001)

ISSN: 0128-7702
© Universiti Putra Malaysia Press

Perkaitan antara Kondisi Kerja dengan Penyesuaian dalam Perkahwinan di Kalangan Wanita Profesional

SAFIDAH ABU SAMAH & ROZUMAH BAHARUDIN*

Jabatan Perpaduan Negara
Kementerian Perpaduan dan Pembangunan Negara
**Jabatan Pembangunan Manusia & Pembangunan Keluarga*
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor

Kata kunci: Kondisi kerja, persekitaran kerja, penyesuaian perkahwinan, perkahwinan, wanita bekerja, wanita profesional

ABSTRAK

Kajian ini telah dijalankan untuk menentukan perkaitan antara kondisi kerja dan penyesuaian dalam perkahwinan di kalangan wanita profesional. Sampel kajian terdiri daripada 60 orang pekerja wanita profesional yang telah berkahwin di Dewan Bandaraya Kuala Lumpur. Responden telah dipilih secara persampelan bertujuan. Maklumat telah dikumpulkan menggunakan borang soal selidik yang diisi sendiri oleh responden. Kondisi kerja telah diukur menggunakan skala yang telah dibina oleh pengkaji berasaskan beberapa skala kondisi kerja yang lalu. Manakala tahap penyesuaian responden dalam perkahwinan telah diukur menggunakan "Spanier's Dyadic Adjustment Scale" (Spanier 1976). Hasil kajian menunjukkan kebanyakan responden mengalami tahap tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi. Walaupun demikian, sebilangan besar daripada mereka melaporkan mempunyai tahap kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan dan mempunyai kualiti hubungan yang baik dengan majikan. Namun keadaan yang sebaliknya pula dilaporkan oleh kebanyakan responden berhubung dengan kualiti hubungan dengan rakan sekerja. Hasil kajian juga menunjukkan lebih daripada separuh responden yang dikaji mempunyai tahap penyesuaian yang rendah dalam perkahwinan. Analisis regresi berganda menunjukkan kelima-lima subskala kondisi kerja dapat menerangkan sebanyak 46% daripada varian skor penyesuaian dalam perkahwinan. Walau bagaimanapun, hanya dua subskala iaitu tuntutan kerja dan kualiti hubungan dengan rakan sekerja didapati mempunyai perkaitan yang signifikan dengan penyesuaian dalam perkahwinan apabila kesemua subskala kondisi kerja dikawal secara statistik. Kajian ini membuat kesimpulan bahawa kondisi yang dialami individu dalam pekerjaan boleh menyumbang kepada penyesuaiannya dalam perkahwinan.

ABSTRACT

The study determines the relationship between working conditions and marital adjustment among professional women. Sample for the study consists of 60 married professional female employees of Dewan Bandaraya Kuala Lumpur. Respondents were identified using purposive sampling. Data were gathered using self-administered questionnaire. Working condition was assessed using a scale, which was a modified version of various job condition measures. Level of marital adjustment was measured using "Spanier's Dyadic Adjustment Scale" (Spanier 1976). Results of the study show that most of the respondents experienced high levels of demands and stress from their job. Despite that, a majority of them expressed high levels of satisfaction with their job, and experienced good quality relationship with their employer. However, most of the respondents reported having a low quality relationship with their colleagues. The result also shows that more than half of the respondents experienced low level of marital adjustment. Results of multiple regression analyses show that together the five working condition subscales accounted for 46% of the variance in the marital adjustment scores. However, only two subscales,

i.e., job demands and quality of relationship with colleagues were found to be significantly related to marital adjustment when other subscales were statistically controlled. The study concludes that the conditions experienced by an individual at work could contribute to his/her adjustment in marriage.

PENGENALAN

Penglibatan wanita dalam arena pekerjaan telah dikaitkan dengan pelbagai masalah keluarga. Beberapa kajian lalu menunjukkan wanita bekerja menghadapi lebih banyak tekanan dalam kehidupan berkeluarga berbanding wanita yang tidak bekerja (Booth *et al.* 1984; Greenstein 1990; Edwards *et al.* 1992). Riley dan Small (1990) menyatakan bahawa masalah utama yang dihadapi oleh wanita yang bekerja ialah mengimbangkan peranan mereka dalam kerjaya dan rumah tangga. Wanita yang bekerja mendapati sukar untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai isteri dan ibu di rumah dengan sempurna. Menurut Booth *et al.* (1984) keadaan ini mungkin disebabkan wanita yang bekerja mempunyai masa dan tenaga yang terhad untuk menguruskan rumah tangga dan berinteraksi dengan suami dan anak-anak. Masalah ini membawa kepada ketegangan dan konflik dalam keluarga (Fox & Biber 1984). Konflik dalam perkahwinan dan kadar perceraian yang kian meningkat dianggap berpunca daripada penyertaan wanita dalam pekerjaan di luar rumah (South 1985).

Kadar perceraian di kalangan wanita yang bekerja dalam kategori profesional telah dilaporkan lebih tinggi daripada wanita yang bekerja dalam kategori yang lebih rendah. Abdul Hamid (1994) melaporkan hampir 70% penceraian yang berlaku membabitkan wanita yang bekerja dalam kategori profesional. Statistik ini seolah-olah memberi gambaran bahawa golongan ini menghadapi dilema dalam menguruskan kerja dan rumah tangga.

Satu kajian telah dijalankan untuk mengenal pasti bagaimana pekerjaan wanita boleh mempengaruhi kesejahteraan keluarga terutamanya dari segi perhubungan dengan suami. Kajian yang telah dijalankan ini memberi tumpuan kepada pengaruh kondisi kerja wanita profesional terhadap penyesuaian mereka dalam perkahwinan. Kondisi kerja adalah satu aspek penting pekerjaan kerana ia boleh mempengaruhi produktiviti dan kesejahteraan individu. Antara kondisi kerja yang telah ditinjau dalam kajian ini adalah tuntutan kerja, tekanan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan dan perhubungan sosial di tempat kerja.

Banyak kajian terutamanya di negara Barat mendapati bahawa kondisi di tempat kerja boleh mempengaruhi penyesuaian pekerja dalam perkahwinannya (Benin & Nienstedt 1985; Riley & Small 1990; Sears & Galambos 1992). Wanita yang mengalami tekanan serta tuntutan kerja yang tinggi telah didapati menghadapi lebih banyak masalah dalam perkahwinan mereka (Hughes, Galinsky & Morris 1992; Mac Dermid, William, Marks, & Heilbrum 1994). Di samping itu, perasaan negatif yang terhasil di tempat kerja (seperti hubungan yang kurang baik dengan majikan dan rakan sekerja) juga didapati boleh menyebabkan wanita mengalami tekanan dan kualiti perkahwinan yang rendah. Perkahwinan yang tidak memuaskan ini dianggap boleh menggugat kesejahteraan sesebuah keluarga (Bolger *et al.* 1989; Coverman 1989; Hughes *et al.* 1992).

Model Kesan Wanita Bekerja

Saling kaitan antara pekerjaan dengan keluarga boleh diperjelaskan melalui beberapa model. Bahr (1989), telah mengemukakan dua model iaitu 'Spillover Model' dan 'Segmented Model'. Mengikut 'Spillover Model', kepuasan dan tekanan yang dialami di tempat kerja akan memberi kesan pada interaksi dalam keluarga. Manakala dalam 'Segmented Model', pekerjaan dan keluarga dilihat sebagai dua persekitaran yang terasing kerana apa yang berlaku di tempat kerja tidak semestinya mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan keluarga.

Sears dan Galambos (1992) pula mengemukakan model struktural untuk menjelaskan bagaimana kondisi kerja wanita mempengaruhi penyesuaian wanita dalam perkahwinan. Model ini terbahagi kepada dua peringkat. Peringkat pertama, menerangkan perkaitan antara kondisi kerja dengan tekanan yang dialami oleh wanita bekerja. Pendedahan kepada tekanan yang berterusan akan menyebabkan mereka mengalami tekanan yang global.

Di peringkat kedua, model struktural menerangkan perhubungan antara tekanan kerja, tekanan global dengan penyesuaian dalam perkahwinan. Wanita yang mengalami tekanan kerja yang tinggi juga mengalami tekanan global yang tinggi. Keadaan ini seterusnya menyebabkan

mereka cenderung menghadapi tahap penyesuaian yang rendah dalam perkahwinan. Tekanan yang dialami oleh wanita bekerja juga akan memberi kesan pada pasangan mereka. Sejauh mana mereka mengalami tekanan akan menentukan tahap penyesuaian mereka dalam perkahwinan.

Menurut Saroj, Greenhaus dan Skrome (1992), jika seseorang individu berpuas hati terhadap pekerjaannya, maka ia cenderung untuk mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam perkahwinan. Sebaliknya apabila dia tidak berpuas hati terhadap pekerjaannya dan mengalami banyak tekanan di tempat kerja, maka kepuasan dalam perkahwinan akan menurun. Malahan keadaan ini akan menimbulkan ketegangan dalam hubungan di antara suami isteri. Dengan lain kata, jika persekitaran kerja positif dan kepuasan terhadap pekerjaan adalah tinggi, maka kepuasan dalam perkahwinan juga cenderung untuk meningkat (Bahr 1989).

Hipotesis Nul Kajian

Berdasarkan objektif kajian dan tinjauan literatur berkaitan, hipotesis berikut dikemukakan dalam kajian ini:

- Tidak terdapat perkaitan signifikan antara tuntutan kerja dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan.
- Tidak terdapat perkaitan signifikan antara tekanan kerja dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan.
- Tidak terdapat perkaitan signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan.
- Tidak terdapat perkaitan signifikan antara kualiti hubungan dengan majikan dengan penyesuaian dalam perkahwinan.
- Tidak terdapat perkaitan signifikan antara kualiti hubungan dengan rakan sekerja dengan penyesuaian dalam perkahwinan.

METODOLOGI

Sampel

Pemilihan sampel telah dilakukan secara persampelan bertujuan. Enam puluh (60) wanita pekerja profesional daripada 22 buah jabatan di DBKL yang telah berkahwin dan yang bersetuju untuk bekerjasama dengan penyelidik telah dijadikan responden kajian. Responden telah ditemu bual di tempat kerja mereka menggunakan borang soal selidik.

Jadual 1 menunjukkan ciri latar belakang responden tersebut. Purata umur responden yang terlibat dalam kajian ini adalah 34 tahun dengan julat antara 25 tahun hingga 45 tahun. Lebih daripada 80% responden didapati memperoleh pendidikan sehingga ke peringkat universiti. Keadaan ini adalah dijangkakan kerana kajian ini memberi tumpuan khusus kepada wanita yang bekerja dalam kategori profesional. Walau bagaimanapun terdapat juga sebilangan kecil (6.7%) responden yang mempunyai Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia dan Sijil Pengurusan (5.0%). Jumlah tahun pendidikan yang diperolehi responden secara purata adalah 14.8, dan menjulat dari 13 tahun ke 19 tahun.

Jadual 1 juga menunjukkan tujuh jenis pekerjaan responden yang dikaji. Sebahagian besar (30%) daripada responden didapati bekerja sebagai pegawai tadbir, diikuti dengan akauntan (23.3%) dan juruteknik (20.0%). Purata pendapatan bulanan responden adalah RM1541 dengan julat antara RM900 hingga RM4100. Sebahagian besar (70.0%) responden yang dikaji berpendapatan di antara RM1000 hingga RM 2000 sebulan. Dari segi jumlah pendapatan keluarga pula, didapati secara puratanya responden memperolehi sebanyak RM3802 sebulan. Maklumat pendapatan keluarga ini telah diperolehi dengan mencampurkan pendapatan responden, suami dan pendapatan-pendapatan seperti daripada anak dan pekerjaan sampingan.

Hampir kesemua (90.0%) responden didapati mempunyai saiz keluarga yang agak kecil. Bilangan anak responden didapati menjulat daripada 0 hingga 5 orang dengan purata seramai 3 orang (Jadual 1).

PENGUKURAN ANGKUBAH

Angkubah Bebas: Kondisi Kerja

Kondisi kerja telah diukur menggunakan skala yang telah disusun dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan penelitian beberapa kajian lalu yang berkaitan [contoh, Weiss, Dawiss, England, & Lofquist (1967); Smith, Kendall, & Hulin (1969); Padsakoff, Neihoff, Mac Kenzie, & Williams (1993)]. Skala kondisi kerja ini mengandungi lima subskala seperti berikut: 1. Tekanan kerja, 2. Tuntutan kerja, 3. Kepuasan kerja, 4. Kualiti hubungan dengan majikan, dan 5. Kualiti hubungan dengan rakan sekerja. Setiap item dalam kesemua subskala ini dinilai secara Likert dari 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju). Responden yang memperolehi skor yang

JADUAL 1
Latar belakang responden

	n	%
Umur		
< 30	13	21.7
30-40	45	75.0
> 40	2	3.4
Purata: 34		
Sp: 4.3		
Tahap pendidikan		
STPM	4	6.7
Sijil	3	5.0
Diploma	43	71.7
Sarjana Muda	10	16.6
Pekerjaan		
Pegawai Tadbir	18	30.0
Pegawai Penilaian	7	11.7
Akauntan	14	23.3
Pengaturcara Komputer	5	8.3
Pegawai Perancang Bandar	3	5.0
Juruteknik	12	20.0
Arkitek	1	1.7
Pendapatan Responden		
RM < 1000	2	3.4
RM 1000 – 2000	52	86.4
RM 2001 – 3000	4	6.8
RM > 3000	2	3.4
Purata: RM 1541		
Sp: RM 560		
Jumlah Pendapatan Keluarga		
RM < 2000	5	8.3
RM 2000 – 4000	35	58.8
RM 4001 – 6000	15	24.6
RM > 6000	5	8.3
Purata: RM 3802		
Sp: RM 824		
Bilangan Anak		
< 2	10	16.6
2 – 4	43	71.7
> 4	7	11.7
Purata: 3		
Sp: 1		

Nota: Sp = sisihan piawai

lebih tinggi daripada nilai purata subskala akan dianggap mempunyai tahap yang tinggi bagi subskala berkenaan.

Tekanan Kerja

Subskala tekanan kerja mengandungi 15 item berkaitan tekanan yang dialami oleh responden di tempat kerja. Kesemua item ini berbentuk negatif. Tahap tekanan kerja dinilai dari sudut peluang kenaikan pangkat, kefahaman tentang bidang tugas, beban kerja, keupayaan untuk menjalankan tugas, kebimbangan yang dirasai di tempat kerja, corak perhubungan sosial dan gangguan kerja ke atas kehidupan keluarga. Contoh item dalam subskala ialah 'Kadang-kadang saya rasa saya tidak disukai oleh orang lain di tempat kerja'. Pengekodan semula telah dilakukan untuk setiap item supaya skor tinggi menunjukkan tekanan kerja yang tinggi.

Tuntutan Kerja

Terdapat lapan item (6 positif & 2 negatif) dalam subskala tuntutan kerja di mana empat item adalah berhubung dengan kekaburan rol, dua item mengenai konflik rol, satu item mengenai masa dan satu item mengenai beban kerja. Contoh item positif ialah "Saya mempunyai masa yang mencukupi untuk menyiapkan kerja saya". Manakala contoh item negatif pula ialah 'Kadang-kadang saya rasa terlalu banyak kerja yang perlu disiapkan'.

Kepuasan kerja

Subskala kepuasan kerja mengandungi 20 item yang mengukur tahap kepuasan responden terhadap beberapa aspek pekerjaan termasuk dari segi bantuan, sokongan dan corak layanan yang diterima di tempat kerja, kadar gaji, faedah sampingan dan jaminan pekerjaan yang diperolehi. Selain itu faktor berkaitan persekitaran fizikal, pengetahuan, beban kerja serta keupayaan responden dalam melaksanakan tugas mereka sekarang, peluang yang diberikan dalam mengembangkan kemahiran, meningkatkan prestasi kerja, membuat keputusan di peringkat jabatan serta peluang kenaikan pangkat juga dikemukakan kepada responden. Contoh item yang dikemukakan ialah 'Peluang yang diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja'.

Kualiti Hubungan dengan Majikan

Kualiti hubungan dengan majikan diukur menggunakan sembilan item yang merangkumi persefahaman, interaksi dan kepuasan dalam hubungan dengan majikan. Empat daripada item ini berbentuk positif dan lima berbentuk negatif. Contoh item yang berbentuk positif ialah

'Majikan saya mengambil berat terhadap diri saya'. Manakala contoh item yang berbentuk negatif pula ialah 'Majikan saya selalu mengkritik kerja-kerja saya'. Kesemua item berbentuk positif (1, 2, 4 dan 9) telah dikodkan semula (1 = 4, 2 = 3, 3 =2 dan 4 =1) supaya skor tinggi menunjukkan kualiti hubungan yang memuaskan.

Kualiti Hubungan dengan Rakan Sekerja

Di bawah subskala kualiti hubungan dengan rakan sekerja, lapan item telah dikemukakan kepada responden. Kualiti hubungan yang dinilai adalah dari segi persefahaman, sikap, perkongsian masalah, bantuan, sokongan serta penghormatan yang diterima dari rakan sekerja. Subskala ini terdiri daripada 5 item positif dan 3 item negatif. Contoh item berbentuk positif ialah 'Saya boleh berkongsi masalah peribadi dengan rakan sekerja'. Manakala contoh item berbentuk negatif pula ialah 'Rakan sekerja saya amat membosankan'. Lima kenyataan positif (1, 2, 4, 5 dan 6) yang terkandung dalam subskala ini telah dikod semula (1 = 4, 2 = 3, 3 = 2 dan 4 = 1) supaya skor tinggi menunjukkan kualiti hubungan yang memuaskan.

Angkubah Sandar: Penyesuaian dalam Perkahwinan

Tahap penyesuaian responden dalam perkahwinan telah diukur menggunakan 'Spanier's Dyadic Adjustment Scale' (Spanier 1976) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dan diubah suai mengikut konteks tempatan. Skor untuk setiap item juga telah diubah suai seperti yang diterangkan di bawah. Skala ini mengandungi 36 item dan merangkumi empat subskala iaitu: 1. Kemesraan dalam hubungan perkahwinan (5 item), 2. Persefahaman (13 item), 3. Kepuasan dalam perkahwinan (14 item) dan 4. Kasih sayang (4 item).

- Kemesraan dalam hubungan perkahwinan
  Contoh: Saya dan suami saya sentiasa merasa gembira bersama-sama.
- Persefahaman
  Contoh: Saya dan suami saya biasanya tidak menghadapi masalah dalam mengendalikan kewangan keluarga.
- Kepuasan dalam perkahwinan
  Contoh: Saya sentiasa memikirkan bahawa hubungan saya dan suami saya berjalan dengan baik.
- Kasih sayang
  Contoh: Saya dan suami saya menunjukkan kasih sayang pada setiap masa.

Setiap item di dalam subskala ini telah diskor sama seperti skala kondisi kerja iaitu dari 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju). Dua puluh tiga (23) item berbentuk positif yang terdapat dalam skala penyesuaian dalam perkahwinan ini telah dikod semula iaitu 1 = 4, 2 = 3, 3 = 2 dan 4 = 1 supaya skor tinggi menunjukkan tahap penyesuaian yang tinggi dalam perkahwinan. Tahap penyesuaian responden dalam perkahwinan telah ditentukan berdasarkan skor purata skala di mana skor yang lebih tinggi daripada skor purata tersebut akan menunjukkan responden mempunyai tahap penyesuaian yang tinggi dalam perkahwinan dan sebaliknya jika skor rendah.

Ujian Reliabiliti Skala

Hasil ujian reliabiliti menunjukkan keenam-enam skala yang digunakan untuk mengukur angkubah bebas dan sandar kajian ini mempunyai nilai alpha yang tinggi. Jadual 2 menunjukkan koefisen alpha bagi setiap skala yang telah digunakan dalam kajian ini. Julat nilai alpha skala yang telah digunakan untuk sampel kajian ini adalah di antara 0.75 hingga 0.92. Nilai alpha yang tinggi ini menunjukkan keenam-enam skala yang telah digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dalam mengukur angkubah yang dikaji.

JADUAL 2
Nilai alpha bagi subskala kondisi kerja dan penyesuaian dan perkahwinan

Skala	Jumlah Item	Alpha
Tuntutan kerja	8	0.75
Tekanan kerja	15	0.86
Kepuasan kerja	20	0.92
Kualiti hubungan dengan majikan	9	0.86
Kualiti hubungan dengan rakan sekerja	8	0.84
Penyesuaian dalam perkahwinan	36	0.92

Memandangkan skala kondisi kerja yang telah digunakan mempunyai 5 subskala, ujian korelasi telah dijalankan untuk menentukan perkaitan di antara subskala tersebut (lihat Jadual 3). Secara umumnya didapati saiz korelasi antara subskala dan arah perkaitan adalah seperti yang dijangkakan. Kesemua subskala mempunyai perkaitan yang signifikan kecuali perkaitan antara

JADUAL 3
Korelasi antara subskala kondisi kerja

	1	2	3	4	5
1. Tuntutan kerja	1.00				
2. Tekanan kerja	0.33*	1.00			
3. Kepuasan kerja	-0.37*	-0.55***	1.00		
4. Kualiti hubungan dengan majikan	-0.28*	-0.56***	0.58***	1.00	
5. Kualiti hubungan dengan rakan sekerja	-0.23	-0.54***	0.49***	0.53***	1.00

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

tuntutan kerja dengan kualiti hubungan dengan rakan sekerja.

PERBINCANGAN

Skor yang telah diperolehi responden dalam kelima-lima subskala kondisi kerja diperihalkan dalam Jadual 4. Maklumat yang diperoleh menunjukkan skor tuntutan kerja responden mempunyai julat daripada 8 ke 24 dengan purata sebanyak 17 (sp = 2.7) (Jadual 4). Kebanyakan (66.7%) responden melaporkan mengalami tahap tuntutan kerja yang tinggi. Skor tekanan kerja responden didapati berada pada julat daripada 16 hingga 48 dengan purata sebanyak 31 (sp = 5).

Maklumat yang diperoleh menunjukkan purata skor kepuasan kerja responden adalah 57.1 (sp = 6.7) dengan julat di antara 43 ke 79 (lihat Jadual 4). Sebanyak 61.8% responden yang dikaji melaporkan mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ini bermakna lebih daripada separuh responden berpuas hati dengan pekerjaan mereka.

Hasil kajian menunjukkan majoriti (63.3%) responden mempunyai kualiti hubungan yang tinggi dengan majikan mereka. Skor kualiti hubungan responden dengan majikan didapati mempunyai julat daripada 19 ke 36 dan puratanya pula adalah 25.3 (sp = 2.9). Bertentangan kualiti hubungan dengan majikan, sebahagian besar (53.4%) responden melaporkan mempunyai kualiti hubungan yang kurang memuaskan dengan rakan sekerja (Jadual 4). Purata skor kualiti hubungan responden dengan rakan sekerja adalah 25.3 (sp = 2.9) dengan julat daripada 19 ke 32.

Tahap Penyesuaian dalam Perkahwinan

Maklumat yang diperoleh menunjukkan purata skor tahap penyesuaian responden dalam perkahwinan adalah 106.4 (sp = 11.1) dan menjulat daripada 86 ke 135. Seramai 45.0% daripada responden didapati mempunyai tahap penyesuaian yang tinggi dalam perkahwinan mereka, manakala 55.0% adalah rendah (Jadual 4). Ini menunjukkan lebih daripada separuh responden yang terlibat dalam kajian ini mempunyai tahap penyesuaian yang rendah dalam perkahwinan mereka.

Perkaitan Bivariat

Ujian Pekali Korelasi Pearson telah dilakukan untuk menentukan perkaitan antara kelima-lima aspek kondisi kerja dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan di kalangan responden yang dikaji. Hasil kajian menunjukkan kesemua subskala kondisi kerja mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan. Semua perkaitan tersebut didapati mempunyai magnitud yang sederhana dalam arah yang dijangkakan.

Hasil analisis menunjukkan aspek tuntutan kerja mempunyai perkaitan yang negatif dan signifikan ($r = -.0.52$, $p < 0.001$) dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan (Jadual 5). Ini menunjukkan pada peringkat bivariat pekerja wanita yang mengalami tuntutan kerja yang tinggi mempunyai tahap penyesuaian yang rendah dalam perkahwinan mereka. Oleh demikian, hipotesis nol yang pertama iaitu, tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara tuntutan kerja dengan tahap penyesuaian dalam perkahwinan berjaya ditolak. Hasil kajian ini adalah konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Riley dan

MOORE, D. and W. LITTLEJOHN. 1992. Trends toward increased family-school collaboration. *Contemporary Education* **64(1)**: 40 - 45.

SEELEY, D.S. 1982. Education through partnership. *Educational Leadership* **40(2)**:

SEELEY, D. S. 1989. A New Paradigm for Parent Involvement. *Educational Leadership* **47(2)**: 46-48.

STEVENSON, D.L. and D.P. BAKER. 1987. The family relations and the child's school performance. *Child Development* **58**: 1348-1357.

STOLL, L. and O. FINK. 1996. *Changing Our Schools: Linking School Effectiveness and School Improvement.* Buckingham, PD: Open University Press.

SWAP, S.M. 1993. *Developing Home-School Partnerships: From Concepts to Practice.* New York: Teacher College Press.

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION. 1993. *Reaching the Goals: Goals 6.* Washington, DC: Author.

WALBERG, H.J. 1984. Families as partners in educational productivity. *Phi Delta Kappan* **65(6)**: 397-400.

WEE BENG NEO, JENNIFER. 1995. The role of primary schools in soliciting parent involvement in Hulu Langat district. Unpublished Master of Science Thesis. Universiti Pertanian Malaysia

WEE KOK LENG. 1996. Penglibatan PIBG di Sekolah: persepsi pengetua dan AJK guru dalam PIBG di Sekolah Menengah Taman Tasik. Laporan Penyelidikan Ijazah Sarjana Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Received: 29 June 2000